

URAREN EUSKAL AGENTZIAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANAREN LABURPENA

SARRERA

Uraren Euskal Agentziak konpromiso sendoa du emakumeak eta gizonak berdin tratatzeko. Helburu horrekin, benetako berdintasuna bultzatzen du bere erakundearen barruan sartzen dira hautaketa prozesuak, sustapenak, soldatak, prestakuntza, lan-baldintzak eta abar. Era berean, modu bidezkoan jakinarazi nahi du, erakundearen barruan zein kanpoan.

Legeak emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren printzipioa ezartzen du. Hori dela eta, Agentziak saihestu egin nahi du pertsona bat bere generoagatik modu desabantailatsuan tratatzen den edozein egoera.

Uraren Euskal Agentzia Euskadiko uraren politikaren arduraduna da. Erantzukizun horrek hainbat lan-arlori eragiten die, hala nola uholdeak prebenitzeari, uraren kalitatea hobetzeari eta ur-hornidura bermatzeari, besteak beste, eta, gainera, urari buruzko nazioarteko proiektuetan parte hartzen du.

2014-2015ean, Agentziak proiektu bat abiarazi zuen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan bat sortzeko. Harrezkero, bi plan landu dira, eta etengabeko hobekuntzaren printzipioaren arabera, 2023an plan berri bat lantzen hasi dira.

Hori lortzeko, langileak prozesuan inplikatu ditu. Agentziak batzorde bat du Berdintasun Plana negoziatzeko eta onartzeko. Berdintasun-planen jarraipena eta ebaluazioa egiteaz arduratzen den lantalde bat ere badago (Berdintasun taldea).

APLIKAZIO-EREMUA, INDARRALDIA ETA LANTZE-PROZESUA

Berdintasunerako Plan hau Uraren Euskal Agentziari aplikatzen zaio, eta, beraz, langile guztiei, zuzendaritzako langileak barne. Agentziaren egoitza nagusia Gasteizen dago. Gainera, Bilboko, Donostiako, Lasarteko eta Gasteizko beste lau lantokik ere osatzen dute.

Planaren helburua, hainbat fasetan egina, aniztasuna errespetatuko duen eta emakumeen eta gizonen estereotipoa saihestuko duen berdintasunezko antolaketa lortzea da. Plan honek lau urteko iraupena du, 2023tik 2026ra, eta bere helburuak neurri espezifikoaren bidez lortzea du helburu.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA

Plantillak hainbat modutara parte hartu zuen zuzenean, baita inkesta bat ere 2023ko otsailean, 60 pertsonak osatu zutena. Halaber, zuzendaritza-karguek antzeko inkesta bat egin zuten. Zuzendaritzak eta lan-ordezkariek osatutako lantalde batek eta berdintasunerako negoziazio-batzorde batek parte hartu zuten diagnostikoan. Langileen datuak 2022ko abenduaren 31koak dira, eta aurreko ekitaldietako datuekin alderatu dira.

Gainera, emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunean adituak diren bi aholkularitza-enpresarekin lankidetzan aritu zen. Oreka Sarea SLk diagnostiko orokorra egiten lagundu zuen, eta EDE Fundazioak aparteko dokumentuan jasota dagoen ordainsari-auditoria zabala egin zuen.

LANGILE-TALDEARI BURUZKO ONDORIOAK

Plantilla ia bidezkoa da gizonen eta emakumeen artean (% 48,7 emakumeak eta % 51,3 gizonak), eta batez besteko adina 45,8 urtekoa da 2022an. Parekotasunetik gertu badago ere, azken hiru urteetan gizonen eta emakumeen kopurua bikoiztu egin da.

Familia-erantzukizunak: % 62,5ek seme-alabak ditu; emakumeek, batez beste, seme-alaba gutxiago dituzte. Seme-alabarik ez duten pertsonetan gehiago dira gizonak emakumeak baino.

Agentzian kokatzea: bulegoz bulego, gizonen eta emakumeen arteko aldea orekatua da. Ahalegin handiagoa egin behar da emakumeak teknika- eta zuzendaritza-roletan sartzeko. Estereotipoak apurtzeko ahalegina nabarmentzen da, adibidez, ur-ikuskatzaileen lana nabarmentzen duen bideoan.

Lan-eremuaren azterketa orokorra URAn:

Kontratazioa: kontratazio gehienak rol teknikoetarako, ikuskaritzarako, analistetarako eta neurketa-teknikarietarako izan ziren, emakume baino gizon gehiagorekin. Deialdiak, lehenik, barruan eskaintzen dira. Lanpostuak, batez ere, aurrez ezarritako lan-poltsen bidez betetzen dira, eta horrek zaildu egiten du URAK zuzeneko eragina izatea langileen hautaketan.

Berdinketa gertatuz gero, emakumeen aldeko diskriminazio positiboko klausula bat aplikatzen da, haien hautaketa lehenetsiz. Gizonen eta emakumeen arteko parekotasuna bermatzen da hautaketa-epaimahaietan, eta hizkuntza inklusiboa erabiltzen da lan-eskaintzetan.

Sustapena: azken hiru urteetan, bai gizonak bai emakumeak sustapen-prozesuez baliatu dira. 2022an, 4 pertsonako 2 emakumek familia-erantzukizunak zituzten. Ia parekotasuna dago.

Prestakuntza: URAk berdintasunean prestatzeko neurriak hartzen ditu. Zehazki, sartu berriek berdintasunari buruzko prestakuntza eman behar dute lanean hastean. Gainera, sentsibilizazioa, e-mail bidezko pilulak eta txoko lilak ditu.

Uraren Euskal Agentziako lan-baldintzak

Lan-harremana, kontratuak eta ordutegiak: URAk lan egonkorra eskaintzen du, eta gaur egun langile finkoak edo funtzionarioak % 31 dira. Goizeko ordutegi jarraitua ohikoagoa da emakumeen artean, eta lanaldi zatitua (goizez eta arratsaldez) gizonen artean. Bi tipologia horiek langileen % 70ak baino gehiagok aukeratzen dute. Mistoia paritarioa da generoari dagokionez, eta gainerako langileek aukeratzen dute.

Kontziliazioa eta malgutasuna: emakumeek kontziliazio-neurri gehiago hartzen dituzte lanaldia murriztua dela eta, baina igoera txiki bat ikusten da gizonen artean. 50 orduko baimenaren erabilerak gora egin du gizonen zaintza-beharrizanetarako.

Pandemian telelanak kontziliazioan lagundu zuen, baina tentsioak sortu zituen, batez ere emakumeentzat.

Laneko osasuna: erakundeak oso kontuan hartzen ditu haurdunaldiko eta edoskitzaroko arriskuak, haurdun dauden emakumeentzako neurri espezifikoak eta arrisku-baimenak barne. Bi generoetarako egokiak diren instalazioak eta laneko arropa daude.

Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkako protokoloa: ez dago jakinarazitako kasurik azken urteetan 2022ra arte aipatutako analisi batean protokoloa aktibatu duenik. Ikuskatzaileekiko gutxiespen- edo paternalismo-kasu batzuk identifikatu dira tokian egindako lanean.

Ordainsarien auditoria Uraren Euskal Agentzian: aurten egin da, eta ondorioak dokumentu berezian daude eskuragarri.

URAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA 2023-2026

Zer da URAREN III. Berdintasun Plana?

- **Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko neurrien multzo bat da.**
- Egoeraren diagnostikoan oinarritzen da eta helburu zehatzak ditu.

III. Planaren egitura:

- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren bost programatan oinarritzen da.
- III. Planaren helburuak **lau esku-hartze arlotan** banatzen dira:

1. **Gobernu ona:** kudeaketa-prozesuetan berdintasuna txertatzea eta administrazioan sustatzea.
2. **Ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzea:** emakumeen enpleguaren kalitatea hobetzea eta berdintasunezko antolaketa-kultura sustatzea.
3. **Emakumeen ahalduntzea:** erabaki- eta zuzendaritza-roletan duten presentzia areagotzea.
4. **Lan-ingurune osasungarria eta indarkeriarik gabea:** lan-giro segurua eta osasungarria bermatzea.

Helburuak eta neurriak: 7 helburu eta 20 neurri zehaztu dira aipatutako arloetarako.

Diagnostiko-adierazleak: esku hartzeko arlo bakoitzari buruzko informazioa ematen dute. III. Planaren aurrerapena **ebaluatzen eta neurtzen** lagunduko dute.

Lehenetsitako helburuak:

Emakumeak eta gizonak Agentzian nola tratatzen diren aztertu ondoren, lehenetsitako helburuak hautatu dira hurrengo planerako. Hauek dira garrantzitsuenak:

1. **Plangintza eta lankidetzaren sendotzea:**
 - Berdintasun-politiketan planak eta lankidetzaren indartzea.
2. **Berdintasuna kudeaketan txertatzea:**
 - Berdintasuna kudeaketa-prozesuen parte dela ziurtatzea.
3. **Berdintasunarekin konprometitutako kultura sustatzea:**
 - Berdintasunarekin konprometitutako antolaketa-kultura sustatzea.
4. **Enpleguaren kalitatea hobetzea:**
 - Soldatetan eta lan-prozesuetan genero-diskriminazioa identifikatzea eta ezabatzea.
5. **Kontziliazio erantzukidea bultzatzea:**
 - Zainketen hornidura birbanatzen laguntzea, kontziliazio ekitatiboa lortzeko.
6. **Emakumeen presentzia handitzea azpiordezkaturako lanpostuetan:**
 - Gutxi diren roletan emakumeen presentzia handitzea.
7. **Lan-giro osasungarria bermatzea:**
 - Lantokia segurua eta osasungarria dela ziurtatzea.

Berdintasunerako III. Planaren garapena

Identifikatutako arloetan lan egiteko, **4 JARDUERA ILDO** ezarri ziren Berdintasunerako III. Planaren helburu eta neurriekin:

1. Lerroa: GOBERNU ONA

1. helburua: Berdintasun-politiken arloko plangintza- eta lankidetzak-mekanismoak finkatzea.

Hainbat neurri jasotzen ditu, hala nola plana behar bezala komunikatzea, genero-ikuspegia duten aurrekontuak, Berdintasun Taldea indartzea, beste erakunde batzuekin lan egitea...

2. helburua: Berdintasuna Kudeaketa-prozeduretan txertatzea.

Genero-aldagaia duten estatistikak, hizkuntzaren erabilera inklusiboa, kontratazio publikoa berdintasun-klausulekin...

3. helburua: Berdintasunarekin konprometitutako antolakuntza- eta enpresa-kultura bultzatzea.

Berdintasunerako prestakuntza-ibilbideak langileentzat, informazio-pilulak, dibulgazioa...

2. Lerroa: EKONOMIAK ETA JENDARTEAREN ANTOLAKUNTZA ERALDATZEA, ESKUBIDEAK BERMATZEA

4. helburua: Enpleguaren kalitatea hobetzea, genero-alborapenak ezabatuz.

Ordainsarien erregistroa generoaren arabera, berdintasun-adierazleak sarbidean, horniduran eta sustapenean, telelana genero-ikuspegiarekin, berdintasun-gaiak dituzten gai-zerrendak...

5. helburua: Zaintza-lanen eta kontziliazioaren antolaketa social berria babestea.

Kontziliazio-baimenei gizon gehiagok heltzea lortzea, Zuzendaritza kontzientziatzea helburuaren garrantziari buruz, lotutako zailtasunak identifikatzea, erantzukidetasuna sustatzea, bilera bateragarriak egitea...

3. Lerroa: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

6. helburua: Emakumeen presentzia eta eragina handitzea emakume gutxiegiz dauden lanpostuetan.

Emakumeei eta sustapen profesionalari buruzko estatistikak, postu horiek emakumeen artean ikusaraztea, berdinketa hausteko klausulak, parekotasuna URaren ekitaldietan, uraren sektorean erreferenteak diren emakumeak...

4. Lerroa: LAN-INGURUNE OSASUNGARRIA ETA INDARKERIARIK GABEA

7. helburua: Arriskurik gabeko lan-giro osasungarria bermatzea.

Genero-ikuspegia lan-arriskuen prebentzioan, sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren prebentzioan, absentismo-datuetan, istripuetan eta abarretan, sexuaren arabera bereizita, neurri egokiak, azterketa mediko espezifikoak.

Ikus daitekeenez, helburu bakoitzak neurri espezifikokoak ditu, zehaztasun gehiegi gabe aipatutakoak bezalakoak. Planak hainbat ikuspegitatik heltzen dio berdintasunari, lan-ingurune bidezkoa sortzeko.

BERDINTASUNERAKO III. PLANA EZARTZEKO ESTRATEGIA

Berdintasun Taldea URAko Berdintasunerako III. Planaren sorreraren eta jarraipenaren buru da. Taldean erakundearen rol desberdina duten pertsonak daude, eta neurriak betetzen direla ziurtatzeaz, aholkularitza emateaz, aldaketak proposatzeaz eta plana ebaluatzeaz arduratzen dira.

Planari eta hura erakundearen ezartzeari buruzko komunikazio irekia eta gardena bermatzen da.

Berdintasunerako III. Planaren jarraipena eta ebaluazioa (Berdintasun Taldeak bultzatua).

Urteko plangintza:

- Urteko plan operatiboak egingo dira neurriak eta ekintzak zehazteko.
- Berdintasun Taldeak urteko programazioa proposatuko du, eta Berdintasunerako Negoziazio Batzordearen urteko bileran onartuko da. Urtean gutxienez bitan bilduko da.

Hiruhileroko jarraipena:

- Jarraipena lantaldearen hiru hilean behingo bileren bidez egingo da.
- Adierazleak eta bestelako informazio garrantzitsua biltzeko euskarri bat erabiliko da.

Bi urteko jarraipena:

- Berdintasunerako III. Planaren jarraipen espezifikoa egingo da bi urtean behin.
- Agentziak planaren ezarpen-mailaren berri emango dio Emakunderi.
- Berdintasun Taldeak koordinatu eta garatuko du jarraipen-txostena.

Azken ebaluazioa:

- III. Plana amaitzean, ebaluazio bat egingo da gauzatze-egoera, emaitza-adierazleak eta genero-arrakalen murrizketan izandako eragina kontuan hartuta.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako bidean egindako aurrerapenak aztertuko dira, diagnostikoan atzemantakoaren arabera.